lunes **26 de FEBRERO** 2018

EconoMía

Separata de Trabajadores / Año 60 de la Revolución
No. 2/ economia@trabajadores.cu

| Mercado laboral

Según pasan los años



| foto: **Betty Beatón**

UNO DE LOS especialistas consultados durante la investigación acerca del proceso demográfico que conocemos como envejecimiento poblacional y sus impactos en el mercado laboral, sentenció, con mucha razón, que se trata del triunfo de la vida sobre la muerte, que es un logro del desarrollo socioeconómico de un Estado.

Cuba ha visto envejecer el rostro de su sociedad con el aumento de la proporción de personas de 60 años y más. El tema se ha situado entre las prioridades de la nación.

Existe consenso acerca de que las causas más evidentes son “los bajos niveles de fecundidad, el incremento de la esperanza de vida y el saldo migratorio externo”, tal como reconoció en el año 2014 Marino Murillo Jorge, vicepresidente del Consejo de Ministros y jefe de la Comisión Permanente para la Implementación y Desarrollo de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.

Datos del 2016 ofrecidos por la Oficina Nacional de Estadística e Información (Onei) aseguran que el 20 % de la población total de Cuba ha superado la edad de jubilación, que según la legislación actual, y sin ser obligatoria, se ha establecido en seis décadas para las mujeres y un lustro más para los hombres.

Este panorama impone que la sociedad se reconfigure, y con ella sus entornos laborales, pues será mayor el grupo que no participe activamente en la economía, o que lo haga en otras condiciones. Será preciso entonces la calificación y recalificación de la fuerza de trabajo en busca de aumentar su productividad, sobre todo cuando esta comience a decrecer. Otro sabio consejo sería que a medida que disminuya el capital humano, se invierta en desarrollo tecnológico en busca de compensar la fórmula.

En el 2014 el Consejo de Ministros, en su rol de organizar y dirigir la ejecución de las actividades políticas, económicas, culturales, científicas, sociales y de defensa, creó una comisión gubernamental que tiene entre sus objetivos principales “estimular la fecundidad, atender las necesidades de la creciente población de la tercera edad, así como promover el empleo mayoritario y eficiente de las personas aptas para el trabajo”, lo cual responde al Lineamiento 144 y es la base de algunas de las políticas sectoriales que se han formulado desde entonces.

A la par, han crecido anualmente los presupuestos del Estado destinados a la seguridad social, que hacia el 2030 deberá rondar los 10 mil millones de pesos.

Corresponde a las organizaciones sindicales y a los empresarios de base hacer una correcta pero amplia interpretación de las facilidades que ofrece la legislación actual —por ejemplo el Código de Trabajo y su Reglamento— a la hora de adecuar jornadas y regímenes laborales a las personas de mayor edad, cuya sapiencia, disciplina y compromiso social e ideológico constituyen fortalezas.

Por su connotación socioeconómica, diversos analistas han coincidido en que el envejecimiento poblacional, y en consecuencia, el envejecimiento de la fuerza laboral, es uno de los principales retos del país para sostener su desarrollo. Teniendo en cuenta esa realidad, **Trabajadores** utilizó algunas de las herramientas que ofrece el Periodismo de Datos para aproximarnos al tema. La información colectada se encuentra disponible en www.trabajadores.cu y fue confeccionada con datos de la Onei y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.





El presente son los jóvenes

| Ana Margarita González

Muchas veces, pensando en el futuro, eludimos el presente; si se habla del mañana lo hacemos sin detenernos a analizar cómo fue el ayer y el hoy, cuando de esa preparación y resultados dependerá el éxito del porvenir.

El envejecimiento de la fuerza laboral manifiesto en Cuba no da tregua para que los recursos humanos que sustentan la economía estén en una fase de captación o de capacitación; de los que existen ahora o se están incorporando dependen el crecimiento y sostenibilidad de renglones vitales para la población y el encadenamiento productivo que demandan de manera acelerada estos procesos.

Felizmente, una buena parte de los directivos del Ministerio de la Agricultura (MINAG) han entendido esta realidad, y empujan a la mayoría a emprender acciones que conducen a la incorporación, formación y retención de jóvenes en la diversidad de ramas y especialidades que se desempeñan dentro del sector.

No se trata de algo mágico ni perfecto, pero se dan pasos sólidos; algunas medidas que favorecen a la agricultura han catapultado el número de jóvenes incorporados a la producción de alimentos, esencialmente en aquellas ramas que mejores condiciones de vida y remuneraciones ofrecen a los de menor edad.

Los decretos 259 y 300, que rigen la entrega de tierras ociosas en usufructo, han sido fuentes para la entrada de jóvenes a un sector que exige cultura, conocimientos, tradición, mucho esfuerzo y poco descanso, que se adquieren no solo en cursos, talleres, o en la academia; hay saberes que pasan de generación en generación que se transmiten por el contacto directo, por “el que tengo al lado”. Y esa savia que aún permanece en la campiña hay que exprimirla en favor del presente y del futuro.

El Decreto Ley 300, más atemperado a las circunstancias actuales, favorece el asentamiento de los usufructuarios en su patronato, la construcción de instalaciones productivas y mejor remuneración dados los resultados productivos.

Una tarea que cobra vigor en la agricultura, que nació a partir de la experiencia del Grupo Empresarial de Logística (Gelma) y han dado en llamar dignificación, impulsa la creación de condiciones laborales y para la salud y protección de los trabajadores donde se aplica, evidencia mayor retención de la fuerza, más productividad, mejores salarios, y por ende, más alimentos o servicios.

¿Se hace por igual en todos los grupos empresariales? Claro que no. Depende del cambio de mentalidad de los cuadros y dirigentes sindicales, de la solvencia económica y financiera de cada uno de ellos, y también de la exigencia de los propios trabajadores, quienes están llamados a reclamar condiciones laborales y tecnológicas que favorezcan la productividad.

Un ejemplo de cuanto se hace para cambiar la imagen que existía en algunas instalaciones está en la unidad empresarial de base Piensos Habana, lo cual abarca la seguridad y protección de los insumos y de los productos terminados.

Al análisis de la gestión del Grupo Empresarial de Ingeniería Agropecuaria en el 2017 invitaron a 40 estudiantes de las universidades tecnológicas, que participaron en los debates, aportaron conocimientos, y durante el recorrido por instalaciones de la Organización Superior de Dirección Empresarial (Osde) se interesaron por vincularse a esos centros hasta terminar sus estudios, algo que marca la diferencia al acercar a los futuros profesionales al sector.

Hay otros paradigmas para arrimar brazos nuevos y mentes más frescas a un sector vital; no podemos olvidar que en muchas zonas las condiciones geográficas y socioculturales son poco atractivas; sin embargo, es evidente que el presente de la agricultura son los jóvenes; no se puede esperar a mañana cuando existe un ahora.



La carta más sabia de la baraja

| Francisco Rodríguez Cruz

El envejecimiento acelerado de la población cubana es algo más que un simple vaticinio estadístico. Es una realidad que nos coloca ante nuevos problemas profundamente humanos, de alta sensibilidad y muy complejos de solucionar.

Prácticamente es una norma que en la mayoría de las familias de nuestro país hay un anciano o una anciana, ya sea en la propia casa con sus descendientes o en hogares separados de los parientes más cercanos que deben cuidarles.

Desde el punto de vista laboral existen al menos dos grandes problemáticas a resolver en relación con el envejecimiento: el cuidado de los adultos mayores que ya no tienen condiciones de salud para trabajar y la prolongación o aprovechamiento máximo de su capacidad y experiencia profesional.

Casi con seguridad cualquiera de nuestros lectores podría citar algún caso conocido de amistades o familiares que han tenido que dejar de trabajar por tiempo prolongado para atender a padres o abuelos bajo su custodia o cuidado, o que solo lo logran con muchas dificultades, desgaste físico y emocional, afectaciones económicas e inconvenientes personales.

Como respuesta actualmente existen planes y proyectos gubernamentales que de forma progresiva incrementan las inversiones en los centros de atención a los adultos mayores, pero es muy probable que los recursos que el país logre destinar a tales propósitos no sean suficientes para el ritmo en que crecen esas necesidades.

En consecuencia, hay que concebir y facilitar mejores condiciones a las familias para que puedan asumir el cuidado de sus abuelos y abuelas, con los menores perjuicios posibles para quienes deben sostener con su trabajo la economía del hogar y del país.

De forma paralela debemos fortalecer nuestra cultura gerontológica y adoptar un enfoque más amigable hacia la vejez, lo cual abarca desde la manera en que les tratamos en casa hasta las especificidades que requieren los servicios públicos para incrementar su participación y calidad de vida, junto con la extensión de su vida laboral mediante la creación de regímenes de trabajo diferenciados.

Porque lo cierto es que todavía no conseguimos muchas veces aprovechar los saberes y habilidades de estas personas de mayor edad que todavía gozan de suficiente salud, cuya participación y aporte económico podrían ser más prolongados en el tiempo si les aplicaran horarios especiales o jornadas a tiempo parcial que les permitiera continuar siendo útiles en sus centros de trabajo, antes de la jubilación o incluso después de su retiro.

Un buen ejemplo de ese tipo de freno resulta el impedimento que la legislación actual establece para la contratación de trabajadores jubilados en los mismos puestos o cargos donde laboraban al cesar su vida profesional, lo cual requiere de una aprobación muy excepcional que desestimula esa posibilidad. Sin duda tal limitación no tiene demasiado sentido en un entorno de escasez de fuerza de trabajo.

Así, los sistemas de salud y de seguridad social, junto con las demás instituciones y sectores económicos, deben continuar pensando y aplicando estrategias abarcadoras, en muy diversos frentes, para contrarrestar los impactos que tiene el proceso demográfico del envejecimiento en la reducción del mercado laboral cubano.

Es preciso, pues, desterrar cualquier visión pesimista o medida excluyente hacia la vejez, que en materia de aporte al trabajo no debe ni tiene por qué ser la última, sino que bien podría constituir la carta más sabia en nuestra baraja económica.

Tira-fondo

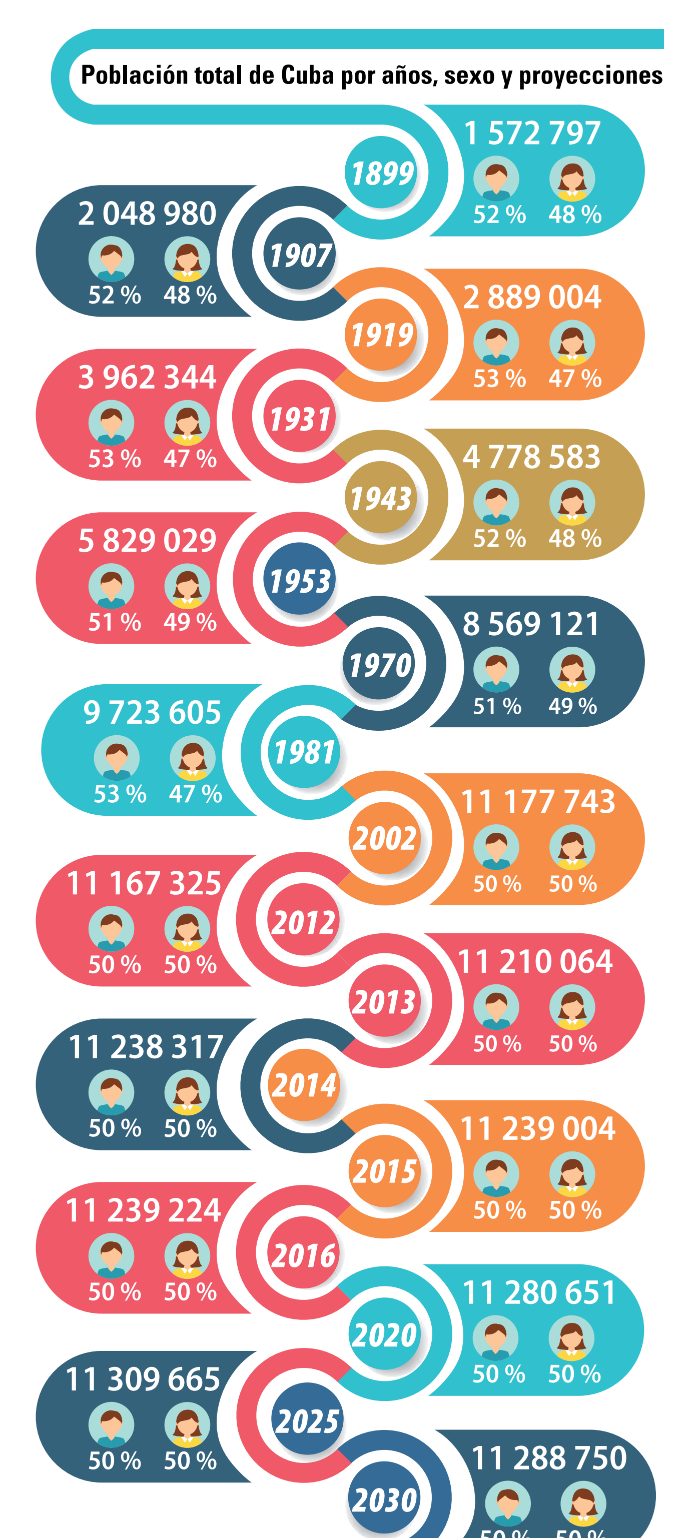




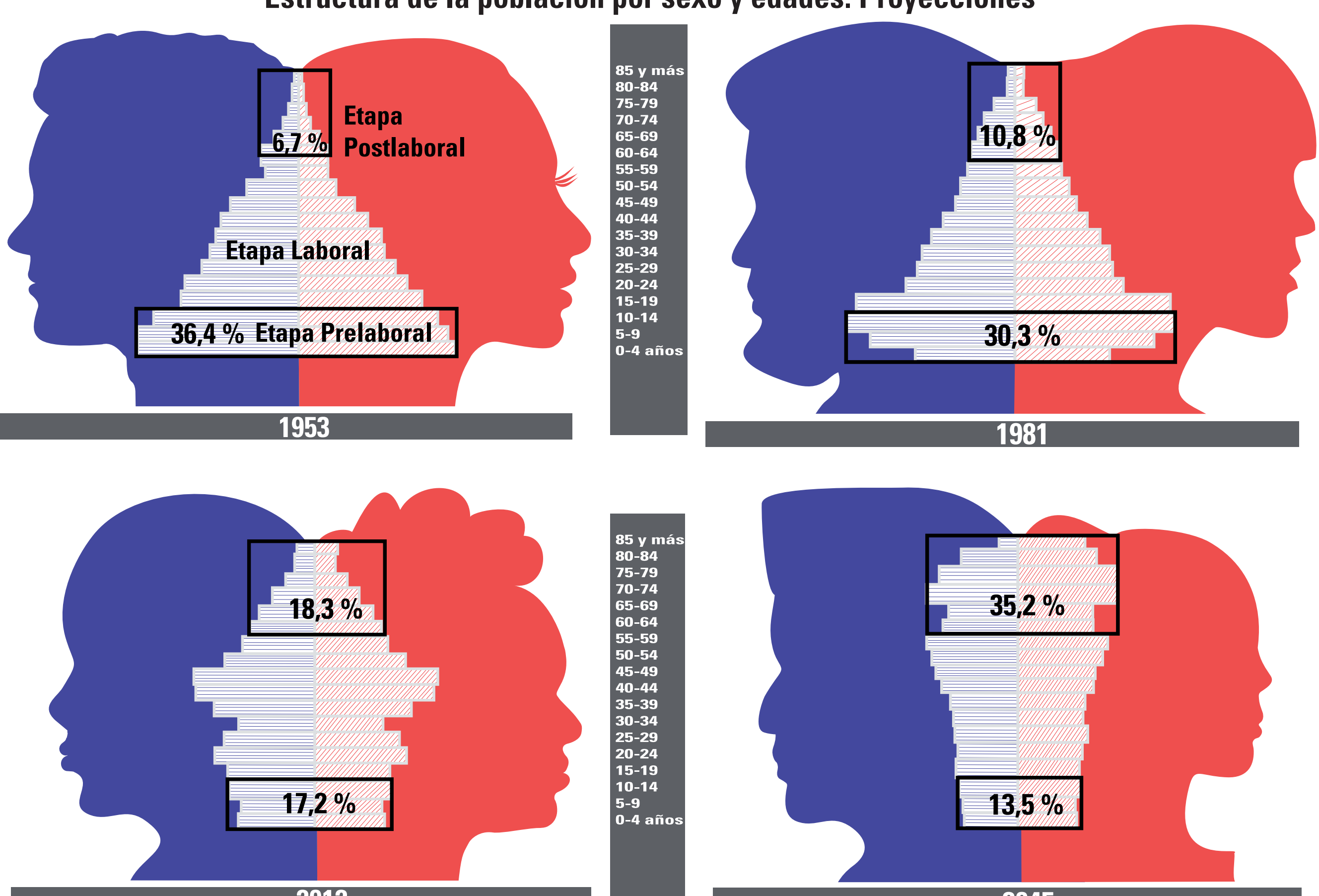




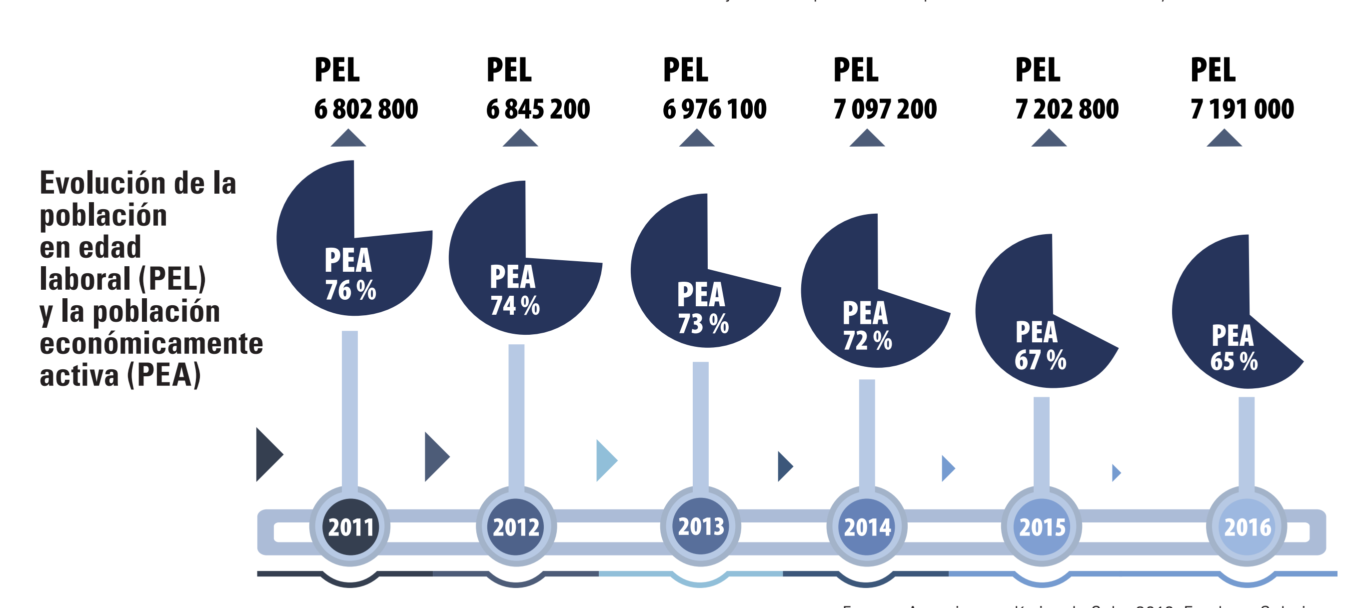




Fuentes: Historia de los Censos. Cierres anuales del 2013 al 2016.

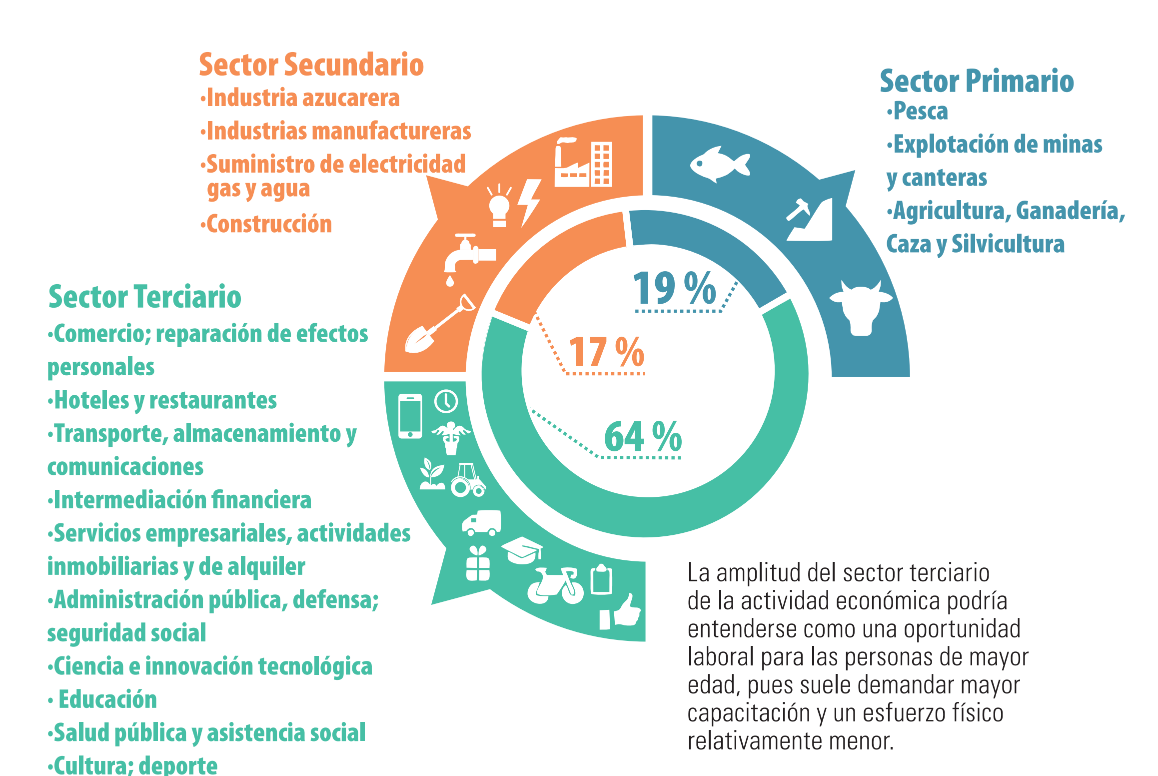


Fuente: Estudio sobre envejecimiento poblacional a partir del Censo de Población y Viviendas del 2012.



Fuente: Anuario estadístico de Cuba 2016. Empleo y Salarios.

Población ocupada según actividad económica (2012-2016)



Sector Secundario
- Industria azucarera
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad gas y agua
- Construcción

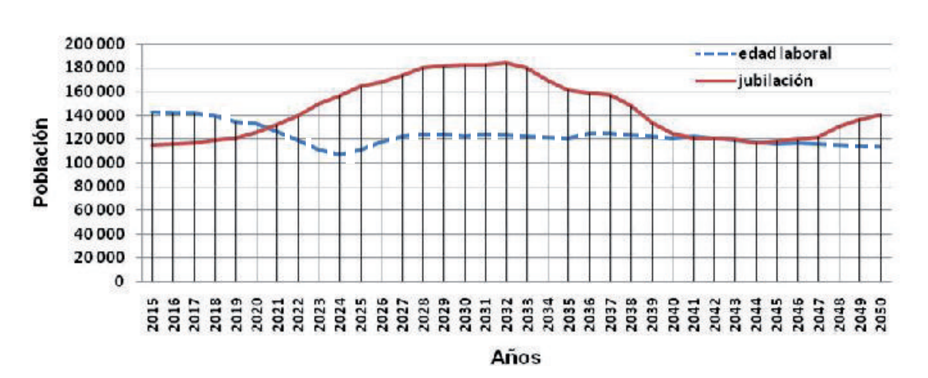
Sector Primario
- Pesca
- Explotación de minas y canteras
- Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura

Sector Terciario
- Comercio; reparación de efectos personales
- Hoteles y restaurantes
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Intermediación financiera
- Servicios empresariales, actividades inmobiliarias y de alquiler
- Administración pública, defensa; seguridad social
- Ciencia e innovación tecnológica
- Educación
- Salud pública y asistencia social
- Cultura; deporte
- Otras actividades de servicios comunales, de asociaciones y personales

La amplitud del sector terciario de la actividad económica podría entenderse como una oportunidad laboral para las personas de mayor edad, pues suele demandar mayor capacitación y un esfuerzo físico relativamente menor.

Fuente: Anuario estadístico de Cuba 2016. Empleo y Salarios.

Población proyectada de arribantes a la edad laboral y a la jubilación



Las proyecciones de población marcan que, como tendencia, la cifra de arribantes a la edad laboral continuará descendiendo, mientras que la de la jubilación ascenderá hasta el año 2033, fecha en que empezará a descender hasta el 2045, cuando aparece un nuevo ascenso.
La brecha entre ambos grupos se incrementará hasta alcanzar su máximo diferencial en el 2032 con casi 61 mil personas. Entre el año 2021 y el 2040 podría acumularse un déficit que, según el desarrollo previsto para esa fecha, superaría los 815 mil efectivos en el mercado laboral.

Fuente: Proyecciones de la Población 2015–2050. Centro de Estudios de Población y Desarrollo, Cepde.

| Diseño: Elsy Frómeta



Mujeres ¿desfavorecidas?

Al respecto de la opción de jubilarse con el 90 % escribe la Máster en Ciencias Olga Expósito Jorge, profesora de la Universidad de Holguín. Sobre este particular considera que no deben ser inamovibles los porcentajes a aplicar y que permanezca la igualdad de condiciones respecto a mujeres y hombres.

La cuantía de las pensiones (90 %) debe corresponderse con la cantidad de años de labor (45), y ello representa el aporte de cada trabajador al desarrollo socioeconómico del país, de lo que dependen los beneficios de la seguridad social en el régimen general, que comprende a los asalariados. Pero esto no se corresponde con las diferencias de género que existen entre las mujeres y los hombres, pese al empoderamiento y derechos alcanzados por las féminas en Cuba.

En nuestra sociedad, la mujer, aunque tiene una expectativa de vida superior, logra como grupo poblacional, índices de morbilidad más elevados; es decir, esta vive como promedio más años, pero también en condiciones más precarias de salud.



| foto: **ACN**

Por otra parte, es quien enfrenta con más fuerza y sobre la cual recae la responsabilidad de las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, de los enfermos, de los adultos mayores; entonces se jubila y lo hace en condiciones económicas más desfavorables que el hombre.

En la actualidad, para que la mujer pueda obtener un 90 % de salario al jubilarse debe trabajar al igual que el hombre, 45 años; lo que significa que si se jubila a los 60 y ha laborado 40, lo hace solo con el 80 % del salario.

Una mujer acumula 45 años de trabajo a los 62 años de edad, si empieza a trabajar a los 17, inicio de la edad laboral en Cuba.

Sin embargo, a los 17 la mayor parte se encuentran estudiando, las que hacen carreras técnicas comienzan su etapa laboral a los 19 y las que cursan una carrera universitaria a los 24. Por ende, las profesionales cubanas para jubilarse con el 90 % deben trabajar hasta los 69 años. En este caso si no han recesado un año o más de licencia sin sueldo por el cuidado de hijos, enfermedad u otras causas.

Además, debemos recordar que, dado el salario medio de un trabajador en el país, las jubilaciones no son altas, a ello se agrega que esas mujeres deben ir para el hogar a cuidar a otros mayores que en Cuba preferentemente están en el entorno de la familia. Por ejemplo, en la ciudad de Holguín se atienden en instituciones —hogares de ancianos y casas de abuelos— solo el 0,5 % de la población de adultos mayores.

A todo esto se unen las exigencias cada vez más claras de que la mujer se supere, asuma cargos de dirección y protagonismo en todos los sectores.

Conocemos lo que está legislado en la Ley 105 del 2009 de Seguridad Social, sencillamente proponemos que sea modificada en las instancias que se corresponda y que se ajuste a las condiciones de la mujer y que esta Ley tenga un mejor enfoque de género y a la vez estimule y enaltezca nuestro rol en la sociedad socialista.

con la ley

Jubilación gradual

| **Vivian Bustamante Molina**

El Informe Central al VII Congreso del Partido Comunista de Cuba refiere que la aplicación de la política elaborada en relación con el envejecimiento poblacional "será gradual dependiendo del desempeño de la economía y los resultados se obtendrán a largo plazo".

En ese entendido, y ateniéndonos al tema de esta separata, no es desatinado pensar en una norma jurídica que respalde algo más que la permanencia en sus puestos de trabajo de quienes pueden seguir aportando en determinadas actividades y funciones, si conservan plenitud de facultades.

No entro en contradicción con lo establecido hasta el momento en la Ley 105, aprobada desde el 2009. Con esta, el Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a su familia y a la población en general mediante un sistema de atención "que comprende un régimen general de seguridad social", el de asistencia social y otros de carácter especial.

Ejemplos de los más recientes años bien pudieran resultar el punto de partida para una regulación legal, en tanto ahora solo es posible considerar la excepcionalidad planteada en el capítulo IX, sección segunda, artículo no. 90, del Código de Trabajo, acerca de "fijar horarios de trabajo por interés social o fuerza mayor".

El retorno de algunos especialistas como expertos es lo que más he conocido en los últimos tiempos, y la idea me la reafirma un artículo de Jorge Núñez Jover, presidente de la Cátedra de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación de la Universidad de La Habana, donde expone resultados de numerosos estudios de la empresa estadounidense *PricewaterhouseCoopers* (PwC), como la sugerencia "de estimular a los trabajadores de más edad a mantenerse laborando por mayor tiempo, incrementado así el PIB, el poder adquisitivo de estas personas (…) y los ingresos fiscales".

El autor reconoce el derecho a descansar de ese segmento poblacional, pero no desdeña una conclusión de la PwC, de que "entre los extremos: jubilarse/no jubilarse, hay un amplio abanico de posibilidades que para muchos podrían ser atractivas".

Una de las variantes a poner en práctica los expertos la denominan jubilación gradual, aplicable por ejemplo, en actividades que se apoyan, sobre todo, en la capacidad profesional y la experiencia.

¿Qué tal si les damos facilidades especiales relacionadas con los horarios u otras variantes, si les asignamos tareas asequibles a sus probabilidades reales, les favorecemos salarialmente…?, se pregunta el experto y no lo vemos descabellado, porque sin perder la perspectiva de los documentos rectores, es innegable que Cuba debe buscar alternativas que no sean únicamente aumentar las partidas destinadas a la seguridad social.



Notas demográficas

Mercado laboral: Espacio donde confluyen la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y las personas que pueden ocupar dichos puestos. Suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos.

Envejecimiento poblacional: Es el cambio que se produce en el tiempo en la estructura por edad de una población. Se caracteriza por una reducción sostenida en el tiempo del peso de la población menor de 15 años y por un aumento, también relativo, de las personas de 60 y más años.

Los regímenes demográficos en general han presenciado aumentos en la esperanza de vida a las distintas edades, lo que significa que la proporción de personas de más de 60 años, además de incrementarse, vivirá por más tiempo, y a la vez se reduce el número de nacidos vivos.

En el caso de Cuba hay consenso en que las variables que más han incidido en el crecimiento y estructura por edad de su población son las que tienen que ver con el crecimiento natural, es decir, la natalidad y la mortalidad.

Pirámide de población: Representa gráficamente la estructura por edad y sexo de una población y consiste en dos histogramas por edades, uno para cada sexo, dispuestos en forma horizontal y opuestos uno al otro. Este gráfico expresa de forma clara la estructura por sexo y edad, y permite inferir el tipo de estructura de población: joven, vieja o intermedia. El análisis detallado de cada escalón de la pirámide posibilita reconstruir la historia reciente y pasada de la población.

Población en edad laboral: Corresponde a la población masculina de 17 a 64 años y a la femenina de 17 a 59 años, cumplidos.

Población económicamente activa: Abarca a todas las personas que reúnen los requisitos para ser incluidas entre las ocupadas o las desocupadas. Se refiere a los ocupados y a los desocupados en el período fijado como referencia para una investigación.

Ocupados: Se considera como ocupada a toda persona de 17 años o más de edad y las de 15 y 16 años que, excepcionalmente, hayan sido autorizadas a trabajar por las autoridades competentes, que en el día de cierre de la información mantenían vínculo laboral formalizado con un empleo asalariado en metálico o en especie, o un empleo independiente (los ocupados que no reciben un salario).

El total de ocupados comprende en las distintas actividades de la economía nacional, estén o no comprendidos en la edad laboral y que se desempeñan en estatal o no estatal.

Desocupados: Son las personas en edad laboral que no trabajaron en el período de referencia de la Encuesta Nacional de Ocupación (ENO), por no tener vínculo estable, porque lo habían perdido y han realizado gestiones en busca de otro empleo o porque lo buscaban por primera vez.

Se consideran dentro de este indicador las personas que no tienen vínculo laboral estable y hayan trabajado al menos ocho horas; los disponibles con garantía salarial y los disponibles con subsidio.

Población no económicamente activa: Comprende a las personas de 15 años y más que no tienen vínculo laboral alguno con la producción de bienes y servicios a la economía. Pueden ser los jubilados o pensionados por edad, quienes se dedican a los quehaceres del hogar, estudiantes, incapacitados para el trabajo, entre otros.

*** Con información de la Onei**

| **investigación y edición:** Yimel Díaz, Ariadna A. Pérez y Amalia Ramos | **corrección:** equipo de correctores | **e-mail:** economia@trabajadores.cu